

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОЦЕССА АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ В ПРОЦЕССЕ СТАЖИРОВОК

Чэнь Ичэнь, Березина Т.И.

Московский педагогический государственный университет

973746052@qq.com

Аннотация. Стажировка является важным звеном для студентов, позволяющим объединить теоретические знания с практическими навыками перед поступлением на работу. С самого начала выхода на работу студенты сталкиваются со сменой роли, им необходимо адаптироваться к новой среде, формировать новые межличностные отношения, а также учиться решать множество проблем в реальной жизни. Поэтому характеристики студентов в период адаптации во время стажировки заслуживают глубокого изучения и обобщения.

Ключевые слова: стажировка, студенты, особенности, адаптация, компания.

Стажировка студента в компании – это непрерывный процесс адаптации, который является понятием в биологии и используется в психологии для обозначения реакции на изменения в окружающей среде. Адаптация является процессом, способствующим физиологической, психологической и социальной целостности. Ролевая адаптация – это процесс, в ходе которого человек приспосабливает свое поведение к новой роли, а хорошая ролевая адаптация свидетельствует о том, что человек успешно завершил переход и трансформацию между старой и новой ролями.

Стажировка – это переходный этап от университета к предприятию. После выхода на работу, в связи с изменением места, роли, объекта и доминирующей деятельности, стажерам необходимо трансформировать свои старые и новые роли и установить поведенческие модели корпоративной культурной среды и свой собственный статус идентичности. По этой причине студентом необходимо адаптироваться к своей роли в разрешении противоречивых отношений между теорией и практикой, студентом и рабочим, учебой и работой [1].

В данном исследовании в основном используется метод текстового анализа, после прочтения и изучения соответствующих исследовательских материалов, обращения к существующим данным результатов опроса, сопоставления существующего дискурса результатов интервью, и прихода к соответствующим выводам. Студенты в процессе стажировки адаптации имеют следующие особенности:

1) Адаптация к изменению роли

Ролевое восприятие – это осознание ролевыми поведенческими норм, роли, социального статуса, осознание взаимосвязи роли с другими ролями в обществе, способность раскрыть значение и роль исполнения роли для психической деятельности индивида. Четкое понимание ролей помогает студентом реагировать на меняющиеся учебные ситуации, выполняя соответствующие роли, и добиваться хорошей ролевой адаптации. Студентам необходимо перейти от роли ученика в университете к роли рабочего на рабочем месте, что предполагает переход от приобретения знаний к их практическому применению. Многие студенты проходят через период «ролевого перехода», когда им необходимо понять и интегрировать рабочие процессы.

2) Психологическая и стрессовая адаптация

В начале стажировки все довольно взволнованы, полны ожиданий, но, попав на рабочее место, многие студенты обнаружат, что существует большой разрыв между идеалом и реальностью. В этот период многие студенты могут заниматься утомительной работой и не использовать полученные знания, что может привести к чувству скуки, усталости и тревоги. В то же время некоторым студентам может не понравиться организация стажировки, и они могут быть не согласны с режимом работы. Есть даже такие студенты, которые чувствуют себя более растерянными в отношении своего будущего и неясно представляют себе направление своего дальнейшего развития [2]. Из-за психологического конфликта между идеалом и реальностью период стажировки чреват потерей эмоций и даже низкой самооценкой.

3) Теоретические знания и практическая адаптация

Знания и навыки, полученные студентами в университете, иногда расходятся с теорией и практикой в процессе стажировки. Исследование показало, что некоторые студенты не могут эффективно применять свои теоретические знания в практической деятельности из-за слабых практических навыков, что, в свою очередь, не позволяет им в полной мере реализовать свои таланты на реальных рабочих местах, а их мотивация и уверенность в работе расстраиваются. На примере стажировок на напряженных деловых должностях, которые требуют от студентов постоянной максимальной отдачи и сосредоточенности на работе в команде, некоторые студенты сообщили о трудностях с концентрацией внимания в течение длительных периодов времени и не смогли справиться с давлением работы и ожиданиями от команды на практике [3].

4) Адаптация к межличностным отношениям и рабочей обстановке

Согласно доктрине взаимодействия человека и окружающей среды, человек живет в многоуровневой экологической системе, различные уровни экологической системы оказывают разное влияние на развитие человека, сдерживают и влияют друг на друга. Когда студенты приходят на предприятие для прохождения стажировки, незнакомая среда компании и новые межличностные отношения затрагивают и ставят под сомнение их существующие способности и представления. Возраст

студентов-стажеров обычно составляет от 22 до 24 лет, и им присущи такие черты, как независимое мышление, энергичность, любовь к свободе, высокие ожидания и строгие требования к другим, слабое чувство сотрудничества и альтернативного мышления, слабое чувство ответственности и относительно простые межличностные отношения. Поэтому, когда новая профессиональная среда предъявляет к ним повышенные требования в плане межличностных отношений, давление межличностных взаимодействий представляет собой большую проблему для их профессиональной адаптации и развития [4].

Таким образом, изучение особенностей студентов во время стажировки, постижение законов их развития и оптимизация их развития в соответствии с их особенностями - единственный способ способствовать успешному прохождению стажировки и достижению высоких результатов.

Литература

1. Чуанг Айга, Лиин Хуйен. Влияние соответствия личности и среды на отношение к работе и поведение // *Taiwan Management Journal*. 2005. С. 123–148.
2. Бодров В.А. Психологический стресс и адаптация человека // *Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики*. 2005. № 3 (32). С. 19-24.
3. Цзянь Юйгуо. О проблеме профессиональной адаптации выпускников после трудоустройства и культивировании способности к трудоустройству // *Heilongjiang Higher Education Research*. 2010. С. 102–104.
4. Афанасьева М.Р., Миргород Е.Е. Система адаптации персонала в компании: теория и практика // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2021. № 7. С. 52-66.